

Zeitwertkonten schaffen in der Corona-Krise Flexibilität

Unternehmen, die Zeitwertkonten-Modelle eingeführt haben, können mit ungeplanten Auszeiten ihrer Beschäftigten kurzfristig leichter umgehen.

Text **Harald Röder**

In Krisenzeiten sind in der Arbeitswelt Flexibilität und schnelle Anpassung gefordert. Da hilft es, wenn Unternehmen und Organisationen mit entsprechenden Zeitwertmodellen vorgesorgt haben. Zeitwertkonten lösen auch in normalen Zeiten viele Probleme in der Arbeitswelt. Mitarbeitende haben über Zeitwertkonten die Chance, ihre Lebensarbeitszeit individuell und flexibel zu planen. Da ist neben der Aus- die Elternzeit genauso möglich wie Zeit zur Pflege Angehöriger oder der vorgezogene Ruhestand für Beschäftigte aus der Babyboomer-Generation. Für Guthaben auf Zeitwertkonten gilt: Sie sind insolvenzgesichert, sorgen für sozialversicherungspflichtigen Schutz und können von einem auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden. Diese Faktoren stehen für Sicherheit und schaffen Vertrauen.

Genau dieses Vertrauen wird in Krisen wie der Corona-Pandemie auf den Prüfstand gestellt. Wer in der jetzigen Krisensituation

ein Zeitwertkonto besitzt, hat den Vorteil, dass dieses auch für kurze Überbrückungszeiten genutzt werden kann. So mussten in der Corona-Krise auf einmal Kinder betreut werden, weil Schulen und Kitas schlossen. Um solche Zeiten zu überbrücken, kann dem Zeitwertkonto ein Teil des Guthabens entnommen werden. Einen Monat überbrücken könnte beispielsweise der Bezieher eines monatlichen Bruttogehalts von 1800 Euro, der über drei Jahre monatlich auf einen Nettolohn von 28,22 Euro verzichtet hat. Sollte die betroffene Person nur eine Teilfreistellung von 50 Prozent beantragen, könnte mit demselben Guthaben eine Zeit von 2,1 Monaten überbrückt werden. Bei einem Monatsbruttoverdienst von 2500 Euro und einem monatlichen Nettoverzicht in den letzten fünf Jahren von 53,67 Euro könnten sogar 2,5 Monate (bei 100 Prozent Freistellung) beziehungsweise volle fünf Monate (bei 50 Prozent Freistellung) überbrückt werden.

Dienstnehmer und -geber schätzen Flexibilität

Einige der über 1200 Mitarbeitenden der St. Elisabeth-Stiftung, eines Caritas-Unternehmens im oberschwäbischen Bad Waldsee, haben in der Corona-Krise von ihren Zeitwertkonten Gebrauch gemacht. Vor sechs Jahren implementierte die DBZWK dort das Modell „zeitWERT“. Die Personalleiterin in der Stiftungszentrale, Nicole Rapp, konnte aus eigener Erfahrung dazu sagen: „Für meine geplante Qualifizierungsmaßnahme hatte ich bereits eine dreimonatige Reduzierung

meiner Arbeitszeit beantragt. Nun fand diese Qualifizierungsmaßnahme wegen der Corona-Krise nicht statt. Aber dank meines ‚zeitWERT-Kontos‘ konnte ich die Reduzierung ganz flexibel wieder ausgleichen.“

Den umgekehrten Fall erlebte die Leiterin der Personalentwicklung der St. Elisabeth-Stiftung, Alexandra Leeb: Als in der Krisensituation viele Termine ausfielen und Aufgaben zurückgingen, entschloss sie sich kurzerhand, im Juni ihre Arbeitszeit auf 30 Prozent zu reduzieren, um ihre Bachelorarbeit zu schreiben. „Unser Lebensarbeitszeitmodell macht das möglich. Das hilft mir enorm, und ich bin meinen Vorgesetzten sehr dankbar, dass sie das aktiv unterstützen.“

„Es ist eine Win-win-Situation“, bringt es Monika Vollmann-Schipper von der Wohnparkleitung der Stiftung auf den Punkt. Mitarbeiterinnen, die bereits Freistellungen beantragt hätten, könnten diese einfach rückgängig machen und wieder voll arbeiten. „Das ist enorm komfortabel für die Mitarbeiterinnen – und auf diese Weise bleiben wir extrem flexibel.“

Über die DBZWK

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) mit Sitz in Lorch/Württemberg konzipiert, integriert und verwaltet Zeitwertkonten-Modelle für Unternehmen. Zu ihnen zählen Mittelständler aus Industrie und Wirtschaft, Banken sowie soziale Einrichtungen. Mehr: www.dbzwk.de



Harald Röder
Geschäftsführer der
DBZWK in Lorch
E-Mail: harald.roeder@dbzwk.de